

سلسلة المدير الممارس

الذمين

بناء المرونة

كيف تنجح في أوقات التغيير

ماري ثين بولي

مايكل ويكفيلد

نقله إلى العربية

سعيد الهاجري

دليل الأفكار العملية



مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
MOHAMMED BIN RASHID
AL MAKTOUM FOUNDATION

العبيكان
Obekan

﴿ دليل الأفكار العملية ﴾

بناء

المرونة

كيف تنجح

في أوقات التغيير



دليل الأفكار العملية

بناء المرونة كيف تتجح في أوقات التغيير

تأليف

ماري لين بولي

مايكل ويكفيلد

نقله إلى العربية

سعيد الهاجري

Original Title
AN IDEAS INTO ACTION GUIDEBOOK

Building Resiliency

How to Thrive in Times of Change

Mary Lynn Pulley and Michael Wakefield

Copyright © 2001 Center for Creative Leadership

ISBN 1-882197-67-4

All rights reserved. Authorized translation from the English language edition
Published by: Center for Creative Leadership, Post Office Box 26300, Greensboro,
North Carolina 27438-6300, (U.S.A.)

حقوق الطبع العربية محفوظة للمبيكان بالتماعد مع مركز القيادة الإبداعية. شمال كارولينا. الولايات المتحدة الأمريكية.

© 2009 - 1430

ISBN 5 - 628 - 54 - 9960 - 978

الناشر العبيكان للنشر

المملكة العربية السعودية - شارع العليا العام - جنوب برج المملكة - عمارة الموسى للمكاتب

هاتف 2937574 - 2937581 فاكس: 2937588 ص.ب: 67622 الرمز: 11517

الطبعة العربية الأولى 1430 هـ - 2009 م

مكتبة العبيكان، 1430 هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

بولي، ماري لين

بناء المرونة. / ماري لين بولي؛ مايكل ويكفيلد؛ سعيد حمد الهاجري. - الرياض، 1430 هـ.

36 ص: 14 × 21 سم. (سلسلة دليل الأفكار العملية)

ردمك: 5 - 628 - 54 - 9960 - 978

1. التنظيم الإداري 2. التنمية الإدارية أ. ويكفيلد، مايكل (مؤلف مشارك)

ب. الهاجري، سعيد حمد (مترجم) ج. العنوان د. السلسلة

1430 / 537

ديوي 658.406



المركز الوطني للأبحاث
والمعلومات
والتوثيق

صدرت هذه الطبعة باتفاقية نشر خاصة بين الناشر العبيكان و

مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم غير مسؤولة عن آراء المؤلف وأفكاره، وتعتبر الآراء الواردة في هذا الكتاب عن وجهة نظر المؤلف وليس بالضرورة عن رأي المؤسسة.

امتياز التوزيع شركة مكتبة العبيكان

المملكة العربية السعودية - العليا - تقاطع طريق الملك فهد مع شارع العروبة

هاتف 4160018 - 4654424 فاكس 4650129 ص.ب 62807 الرمز 11595

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو نقله في أي شكل أو واسطة، سواء أكانت إلكترونية أو ميكانيكية، بما في ذلك التصوير بالنسخ، فوتوكوبي، أو التسجيل، أو التخزين والاسترجاع، دون إذن خطي من الناشر.

توطئة

سلسلة الكتب

دليل الأفكار العملية

تعتمد هذه السلسلة من الكتب على المعرفة العملية التي أنتجها مركز القيادة الإبداعية خلال أكثر من ثلاثين سنة من البحث والأنشطة التعليمية التي جرت بالمشاركة مع مئات الآلاف من المديرين والتنفيذيين. لقد اختلفت شراكة هذه المعرفة عن مثيلاتها في الأقسام الجامعية أو الهيئات المهنية أو المكاتب الاستشارية. والمركز ليس هو مجرد مجموعة من الأفراد المتمرسين (ذوي الخبرة)، على الرغم من أن مؤهلات كوادره تُعد متميزة جداً، وإنما يمكن النظر إليه على أنه مجتمع يشترك أعضاؤه بمجموعة من المبادئ، ويعملون معاً لفهم وإيجاد الاستجابة للتحديات القيادية والتنظيمية.

تهدف هذه السلسلة إلى إمداد المديرين بنصائح خاصة بكيفية إكمال مهمة تنمية، وهي أول تحدٍّ من التحديات التي تواجه القيادة، وهي في سبيلها لتحقيق ذلك.

تحمل هذه السلسلة مهمة المركز التي تهدف إلى تقديم فهم وتنمية وممارسة القيادة لنفع جميع أفراد المجتمع. نحن نعتقد أنك سوف تجد أن هذه السلسلة - «دليل الأفكار العملية»، إضافة مهمة جداً لوسائل وأدوات القيادة.



مَحْذُوءَاتُ الْكَلَامِ

الصفحة

الموضوع

١١ ما هي المرونة؟
١٣ لماذا المرونة مهمة؟
١٣ كن مرناً
٢٧ عريضة المرونة
٣١ قراءات مقترحة
٣٣ خلفية
٣٥ ملخص لأهم النقاط



إيجاز تنفيذي

قد تكون مقاومة التنفيذ طبيعة بشرية، خصوصاً عندما يكون التغيير قاسياً أو محبطاً أو مرفوضاً، ولكن بتنمية المرونة يستطيع المديرين ليس فقط معاشية، ولكن يستطيعون أن يتعلموا، وينموا وينجحوا في تجاوز مرحلة التغيير، والواقع أن تنمية المرونة أمر مهم جداً بالنسبة للقادة، فالمرونة تساعد المديرين في التعامل مع الضغوط ومع الغموض بالنسبة للمستقبل، الذي يصاحب التغيير كونهم يتحملون المسؤولية في منظمات اليوم.

ويُعرف ذلك الكتيب الاسترشادي المرونة، ويوضح لماذا هي مهمة، ثم يضيف كيف يمكن أن تطور مخزونك الشخصي من المرونة؟ ويركز الكتاب على تسعة عناصر للتنمية، التي تفضي في مجملها إلى تكوين شعور بالمرونة، وتضاعف قدرتك في التعامل مع المجهول، وتترى التغيير - سواء رؤيته من منظور الإحباط أو النجاح - فرصة للنمو.



ما هي المرونة

توفر المرونة القدرة على التعافي السريع من تأثير التغيير، أو المرور بأزمة، أو سوء الحظ. وترتبط المرونة بالتمدد والطفو والتأقلم. ويظهر الأشخاص المرنون ليونة في المواقف، وقدرة على التحمل وتجاوزاً، وانفتاحاً للتعلم، بينما يقترن عدم المرونة بالاحتراق العملي، والتعب، والتضايق، والإحباط، والدفاعية، والتهكم.

إن المرونة نتاج لمفهوم واسع. ويمكن أن تستند إلى تعاون شبكة علاقات من المهنيين والعلاقات الشخصية، وتستخدمها لترتاح من التغيير. وتصب المرونة في مقدرتك حتى لو كانت تعتمد على معرفتك بنفسك، وقيمتك، وثقتك، وتفاؤلك. والمرونة عنصر مهم للنجاح على كل المستويات، وفي كل المجالات في حياتك، امتداداً من التطوير المهني لمسيرتك العلمية، وفرص القيادة إلى السعي لتحقيق أهدافك الشخصية وحياتك الصحية.

ينظر الناس غالباً إلى المرونة على أنها عدم الترحح، والقوة، أو عدم التأثر. وقد سمع أكثرنا المثل القائل "عندما يصعب المسير يسير الصعب". ولكن المرونة ليست في تصعيب المرونة. الصبر وتحمل الضغط جزء من المرونة بكل تأكيد، ولكنه مجرد جزء. فعداًؤو الماراتون مثلاً عليهم أن يكونوا أشداء ليكملوا سباق ال٢٦ ميلاً، وفي نفس الوقت عليهم مسؤولية التعامل مع المجهول (الطقس، المنافسين غير المعروفين، نظرتهم للقدرة، والإصابات عند الميل ال٢٠. المحتملة) ليكونوا قريبين من خط النهاية، ويدخلوا في دائرة الفوز.

عند تنمية المرونة عليك أن تغير الانتباه لخبراتك المتعددة والمتشابهة، والإصغاء لمشاعرك، وأن تستعد للتعلم من فشلك كما تتعلم من نجاحاتك.

قصة مرونة

عمل «مات» مباشرة بعد تخرجه من الجامعة في واحدة من سلسلة محلات للمواد التموينية، واستمر في عمله ذلك مدة ١٦ سنة دون مشكلات، وبعد ترقيته لعمل مهم في الإدارة، بدأت الأمور تتغير. فقد ألقت معاناته مع مشرفه الجديد بظلالها على عمله على مدى السنتين التاليتين، مؤثرة بذلك على ثقته بنفسه، وعلى رضاه عن عمله، وأخيراً ألغيت وظيفته وفصل من عمله.

لم يستعجل «مات» في البحث عن وظيفة جديدة، وحسب قوله: «لقد قمت بتقييم لذاتي، لأعرف أين كنت؟ وكم أساوي في السوق؟... حاولت ألا أستعجل، وأن أعطي نفسي راحة» لقد أمضى أكثر الوقت مع عائلته، وبدأ ينخرط في النشاطات التطوعية المحلية وفي نشاطات كنيسه.

وبعد مرور ثلاثة أشهر، شعر «مات» أنه استعاد نشاطه، وبدأ في رحلة بحث جادة ومركزة من خلال تكوين علاقات، وبحث عن عمل. وبعد سلسلة من الاتصالات، عرض عليه عمل في مجال شبيه بمجاله، الذي كان يعمل فيه. ومع مرور الوقت بدأ «مات» يرى كم تعلم من خسارته لوظيفته السابقة. وفي مقدمة العمل أدرك أنه كان في حاجة إلى عمل أفضل للإدارة للأعلى - الاتصال برئيسه وبرئيس رئيسه. شخصياً تعلم أن المحافظة على كثير من الحياة المتوازنة عبارة عن طريقة فاعلة للتكيف مع تقلبات الحياة. بعد سنتين من عمله الجديد نما قطاع عمله بفضل جهوده بنسبة ٢٠٪، وفي نفس الوقت لم ينس تركيزه على عائلته ومجتمعه. ويعتقد «مات» أن خسارته الوظيفية السابقة كانت رحمة لم ينتبه لها «لم تكن كارثة، كان هناك تحول كلي، لكنه لم يكن كارثة».

لماذا المرونة مهمة؟

أجرى مركز CCL عام ١٩٨٤ دراسة حول الأحداث المهمة التي تسهم في تطور القادة، وقد أجاب ٢٠٪ ممن شملتهم الدراسة بأنهم تعلموا دروساً مهمة من المواقف الصعبة، التي تعرضوا لها، مثل فقدان الفرد لعمله، وتراجع المسار المهني، والأخطاء والفسل، أو الإصابات الشخصية.

وقد أعيد تطبيق الدراسة في أواخر عام ١٩٩٠م حيث جاءت النتيجة بأن ٣٤٪ ممن شملتهم الدراسة أفادوا بأن المواقف الصعبة كانت عنصراً مهماً في خبرات التعليم. وتعكس زيادة النسبة أهمية تنمية المرونة.

إن المرونة مهمة، لأن التغير أمر حتمي. فكر لدقيقة في أنواع التغير التي تواجهها منظمات اليوم، وكيف يمكن أن تؤثر التغيرات على مهاراتك القيادية، أو على أدائك الإداري، أو حتى على مشارك المهني، فالمنظمات قد تغير رسالتها أو إستراتيجيتها، أو حتى تركيزها الكلي، فقد تغير بيئات العمل الداخلية والخارجية تماماً، كما قد تغير الأسواق.

كيف يمكن أن ينشط المدير، أو أن يصمد على الأقل في ظل التغيرات المتلاحقة، سواء التغيرات الثابتة أو المعقدة؟ وذلك ببناء مهارات المرونة، بتوسيع المنظورات والكفاءات، لذلك فإن النواحي التنظيمية، والشخصية، والتغيرات المهنية يمكن أن تساهم في تطوير القيادة لديك.

كن مرناً

تلعب الانطباعات التي تحسن أو تعيق قابليتك للمرونة على التكيف:
- كشخص ناضج - دوراً كبيراً في تطوير سلوكك في بدايات حياتك المهنية.
وبالرغم من أن المرونة يمكن أن تتطور، فإنه من الممكن تغيير وجهات

رأيه لا يستطيع
أن يتغير. فإنه
لديه شكل
إداري متصلباً
وقديم. إنه
كان متصلباً
والناس تعبوا
منه

نظرك، عاداتك، ومسؤولياتك، وذلك بتعديل أفكارك وتصرفاتك في تسعة مجالات: تقبل التغيير، الاستمرار في التعلم، تحفيز الذات، الإحساس بالهدف، الهوية الشخصية، شبكات عمل شخصية ومهنية، ردة الفعل، مهارة الانتقال، علاقتك مع الما.

هذه المجالات التسع ليست مظاهر منفصلة

للمرونة، ولكن متشابكة ومتراطة بعضها مع بعض، كلاً

منهم مبني على الآخر، ويؤثر فيه، وبالأشترك مع بعضهم يمكن أن تدعم المرونة لديك، ومهارتك في التعامل مع التغيرات. وبالتحسن في جميع تلك المجالات تتسع وجهات نظرك، ويصبح ضيق الأفق بدرجة أقل، مما يعني قابلية للتكيف مع التغيرات.

تقبل التغيير

إن التغيير أمر حتمي ومتواصل، وهو يسبب لبعض المديرين مضايقات شديدة، وتنبع جذور تلك المضايقات أحياناً من المشاعر: كالخوف مثلاً (كيف أستطيع الاستمرار في النجاح عندما تتغير اللوائح؟) أو الحاجة لممارسة السيطرة (هذا إذا لم أكن أفعل ذلك بالطريقة التي تعودت أن أفعلها دائماً، عندئذ فإنها لن تتم بالطريقة السليمة) وبعض المديرين الآخرين يحاولون رفض التغيير بالتركيز على المهارات، التي تجلب لهم نجاحات الماضي، ويتجاهلون الفجوات في كفاءاتهم القيادية، ولكن عاجلاً أو آجلاً فإن التغيير ممن الذي لم يتهيئوا له، سوف ينتج عنه سلسلة من العواقب الوخيمة، مثل التأخر عن الترقية، التقييم السلبي، تنزيل الدرجة أو إنهاء الخدمات.

قبول التغيير أمر

حاسم

طبقاً لبحث مقدم من مركز القيادة الإبداعية (CCL) فإن السبب الأول لسقوط المديرين بعيداً عن مسار النجاح هو صدو تقبلهم للتغيير والتأقلم معه أثناء الانتقالات.

يقول مديرو أمريكا الشمالية: ٥٥% من المديرين الناجحين يعرفون إظهار القابلية على التكيف.

(المديرون الأوروبيون يضعون الرقم أعلى من ٦٧%) القابلية للتكيف على المرونة والتي ذكرت كثيراً كعامل نجاح في معظم الدراسات الحديثة لمركز CCL عن الانحرافات التنفيذية.

١- المديرون الناجحون يتقبلون التغيير ويتكيفون معه، فإذا وجدت نفسك غير متوافق مع فكرة التغيير، فإنك تستطيع زيادة مرونتك في هذا المجال من خلال تكوين صورة دقيقة عن نفسك وعن البيئة المحيطة بك. ويوجد هنا ثلاثة تصرفات يمكنك من خلالها بناء مرونتك لتصبح أكثر تقبلاً وتكيفاً مع التغيير، ركّز انتباهك على الأفراد والعمل من حولك، لا تدفن نفسك في زاوية ضيقة من العمل، أو تجازف بأن تكون أعمى، حاول البحث عن تحديات جديدة من شأنها تطوير مهارتك أو التقليل من نقاط ضعفك.

٢- ركّز على أن تكون لياقتك الذهنية والبدنية في حالة جيدة. فإذا لم تكن تشعر بالارتياح، وهو أمر طبيعي عند حدوث تغييرات، فيجب أخذ ذلك كإشارة لاكتشاف المزيد من مشاعرك وأفكارك بخصوص التغيير،

استخدم عريضة المرونة في صفحة ٢٢، ٢٣ كدليل لاكتشاف ردة فعلك عن التغيير.

٣- قيّم التغيير بشروطه الخاصة: لترى أي التغييرات يمكنك أن تتحكم فيها، وأي التغييرات لا يمكنك التحكم فيها، كمثال إذا كانت الشركة

التي تعمل بها أجرت لفريق العمل تعديلاً في كيفية أداء العمل، فإنك تدير هذا التغيير من خلال قيادتك لفريق العمل، ولكن إذا مرت الشركة بوقت تقليص أو استجابة لتغير السوق بشكل مثير، فإن هذا النوع من التغيير لا يقبل النقاش، ويصعب أن تتحكم فيه، وفي تلك الحالة فإنه من

الأفضل توجيه طاقاتك من القلق المتزايد بواسطة نتيجة التغيير والاتجاه نحو تطوير المهارات الجديدة وتعزيز القوى الحالية.

الاستمرار في التعلم:

خذ بقدر ما تستطيع
الوقت الكافي للتعليم
لذلك فإنك لا تستخدم
خبراتك الشخصية
عندما لا تطبقها
حقيقة.

طبيعة المرونة تتطلب منك أن تكتسب

مهارات جديدة، وأن تكون متفهماً، ولديك القدرة على تطبيقها خلال فترات التغيير، بعض المديرين يقاومون تعلم الطرق الجديدة، متمسكين بالسلوكيات والمهارات القديمة، حتى عندما تثبت لهم تلك التغيرات جلياً بأنهم لا يستطيعون أن يعملوا على الإطلاق، فإذا وجدت نفسك في ذلك الموقف، فأعد التفكير في مقاومتك، فربما كنت تعتقد أن الطرق القديمة مهمة بالنسبة إليك، وربما أن تلك التغيرات سوف تؤثر بطريقة ما على هويتك. إن مهاراتك وسلوكياتك القديمة يجب أن ترتبط وبعمر مع قيمة نفسك واحترامك لنفسك، كل ذلك ينبغي أن يشعر بالقيمة عندما لا تكون المهارات غير المألوفة موجودة، إنك ربما تتعلق بماداتك القديمة لأنك لا تريد أن تشعر بأنك أقل تأهيلاً خلال مرحلة التعليم السخيفة عندما تواجه مهارات جديدة.

ولكي تبدأ على طريق الاستمرار في التعلم والتغلب على مقاومتك لذلك

فإنه ينبغي أن تستشعر وتحاول التقنيات الآتية:

- في نهاية كل يوم سجل شيئاً واحداً تعلمته، أو شيئاً واحداً تعرفه من قبل، ولكن تم تأكيده.
- راجع إيجاباً مهنيّاً حدث في خلال فترة مبكرة في مجال عملك أو منذ ستة أشهر على الأقل (فترة تكون بعيدة بالنسبة لك، لكي تكون كافية لتحصل على خبرة واضحة) ما الذي تعرفه الآن ولم تكن تعرفه من قبل؟ ماذا تعلمت من تلك الخبرات؟ ما هي المعلومات التي تأكدت من خلال تلك الخبرات؟ وما هي المعلومات التي ثبت خطؤها؟
- تطلع إلى نجاح مهني يكون قد حدث في فترة مبكرة في مجال عملك أو على الأقل منذ ستة أشهر: ما الذي تعرفه الآن ولم تكن تعرفه من قبل؟ ماذا تعلمت من تلك الخبرات؟ ما هي المعلومات التي تأكدت من خلال تلك الخبرات؟ وما هي المعلومات التي ثبت خطؤها؟

منحنى التعليم رأساً على عقب

إن منحنى التعليم عادة ما يصور كمنحدر تدريجي، موضحاً كما تعلمت تطور أدائك. في الواقع أن التعليم في الغالب دائماً ما يسبب هبوطاً في الأداء قبل أن يأتي التطوير بنتائجه وهذه عملية طبيعية تماماً، التي يمكن أن تسبب إزعاجاً للمديرين، أمّلين في تطوير مخزون المرونة بإضافته لمهاراتهم الشخصية والفنية. منحنى التعليم ليس متدرجاً في الارتفاع بالنسبة للأداء، ولكن هو هبوط في الأداء يلي التطوير.

تحفيز الذات

تكن قوتك على بناء المرونة بداخلك، والوصول إليها مسألة اختيار، ففي حالات التقلص وإعادة الهيكلة وانتقالات السوق والتعديلات التقنية فإنه من الأهمية أن تراعي مجال عملك الشخصي، وتطوير نفسك. إن عقد التوظيف يفترض ضمناً (العمل بجدية للشركة، وأن يكافأ طوال عمر

تحتاج الشركة مشرف منطقة في أحد إداراتها وأرسلني مديري لتولي تلك المسؤولية دون حتى أن يفكر بأنني لم أتول ذلك النوع من الوظيفة من قبل لقد قال إنه يعرف أنني لم أتدرب، وأنني لم أتول ذلك من قبل، ولكنه كان متأكدا أنني قادر علي فعل ذلك وأنا قادر على فعل ما تتطلبه الوظيفة من أعمال لقد اكتشفت أنني قادر على التعامل مع مجموعة الوظيفة وهذا عزز الثقة في نفسي.

الحياة الوظيفية، وربما الترقى الثابت في المسؤولية) فصح المجال إلى التحرر.

لا تتوقع أن شخصا آخر سوف يرشد مجال عملك، ياشر عملك بروح تجارية، ابتكر المرونة بإعطاء نفسك الحرية في اختياراتك الشخصية والعمل عليها.

وهنا نذكر بعض الأفكار التي يمكن أن تساعدك في كسب مزيد من المرونة في مجال الأعمال.

- تعرّف على مواطن القوة التي تملكها وتستطيع الاعتماد عليها أو توجيهها. حاول إجراء هذا التمرين: سجّل قائمة بالقوى، وعندئذ اسأل نفسك: أين أستطيع أن أتواءم أيضا في هذه الشركة؟
- ما هي الوظائف الأخرى الموجودة - سواء حقيقية أو تخيلية - التي من خلالها تستطيع توظيف قواك في بيئة مختلفة؟
- طور قوى جديدة بالاستمرار بـ "تمديد" المهمات. تطلّع خارج محيط العمل لأي فرص تطويرية، حاول إيجاد الطرق الآمنة للتدرب على مهارات جديدة، كمثال يمكنك التدريب لتصبح قائد فريق عمل أحسن، وذلك بالعمل متطوعاً لدى لجنة من لجان مدرسة أطفالك، وبالخدمة في جمعية فتون لأحد الجاليات، أو من خلال بعض أعمال تطوعية أخرى.
- كوّن لنفسك "مجلس مديرين" وهو عبارة عن مجموعة من الأقران من خارج شركتك، وتثق بهم ثقة عالية، ولكن من نفس مستوى

المسؤولية مثلك تقريباً، وتتقابل معهم بصفة منتظمة لمناقشة التحديات المشتركة واقتراح الحلول لها.

الإحساس بوجود هدف لك في الحياة أو العمل:

«أعتقد أنني حصلت من خلال هذه التحديات على الفرض، ويكون الفرض أحياناً أسهل الطريق، إنني سوف أساعد شخصاً ما، ولو أنني لم أجرب تلك التحديات، فكيف أستطيع فعل ذلك بأي مصداقية.

قم بـ "محاسبة ذاتية" فهي تعطي لعملك معنى، وتساعدك في فهمه في نطاق أكبر. الإحساس الواضح بوجود هدف يساعدك في توقع النكسات من خلال منظور أشمل.

هل سبق أن كنت "في حالة استغراق" عندما تكون منهمكاً في شيء ما، فإنك تندمج بعمق في ذلك، ويمضي الوقت... وفي نهاية العملية تشعر بأنك نشيط وغير منهك.

اكتشف إحساسك بوجود هدف

تأمل الأسئلة الآتية التي صممت لاكتشاف وتدعيم إحساسك بوجود هدف، بعد قراءة كل سؤال، خذ وقتاً للإجابة، ولتابعة ذلك النشاط، اجلس مع صديق تثق به ويستطيع أن يسألك نفس تلك الأسئلة، أجب بقدر ما تستطيع من الإفاضة، وعندما تنتهي، يبدأ صديقك من جديد مرة ثانية مع السؤال الأول، كرر سلسلة الأسئلة عدة مرات، وإذا كان صديقك أيضاً مهتماً بإعادة اكتشاف الإحساس بوجود هدف، فيمكنك أخذ دور السائل وأجب الأسئلة.

١- ما هو الشيء المثالي الذي تحاول الوصول إليه؟ وما هو الذي تفضله في المستقبل؟

٢- ما هو وضعك الآن؟ ما هو موقفك الآن بالنسبة لما ترغب؟

- ٣- ماذا بقي في وظيفتك الحالية لتحصل عليه؟
- ٤- فيم استفدت من وضعك الحالي؟ وفيم استفدت منه في تبرير تصرفاتك؟
- ٥- فيم استفدت من وضعك الحالي في التهرب من بعض المواقف؟
- ٦- ماذا سيكون وضعك لو لم تكن فيما أنت فيه الآن؟
- ٧- فيم استخدمت وظيفتك الحالية لكي تكون، أو لتحصل على، أو لتفعل؟
- ٨- فيم استخدمت وظيفتك الحالية لكي لا تكون، أو لكي لا تحصل على، أو لكي لا تفعل؟
- ٩- ما الذي يعوقك من الانتقال من وظيفتك الحالية؟
- ١٠- ما الذي سوف تقوم به لتغيير وضعك الحالي؟

عُد بالذاكرة وفكر في المصادفات مع هذا النوع من الخبرة، هذه المصادفات من المحتمل أن تكون قد ارتبطت مباشرة بالأهداف الأكثر أهمية بالنسبة لك، وهنا بعض الأسئلة التي يمكن أن تساعدك في اكتشاف إحساسك بالفرض:

- ١- ما هو الأكثر أهمية في القيمة بالنسبة لك؟ ما الذي تفعله في العمل أو بعيداً عن العمل و يؤثر على تلك القيمة؟
- ٢- ماذا كان يعتبر واحداً من أحلام طفولتك؟ حدد تقاطعات الطرق في حياتك التي أخذت بعيداً عن هذا الحلم؟ ولماذا اتخذت تلك الطرق المختلفة؟
- ٣- إذا لم يكن هناك من عقبات (سواء مالية، أو شخصية أو أخرى) ماذا ترغب أن تفعل في حياتك؟

٤- راجع إجاباتك مع الأسئلة السابقة. ما هي الخطوة الأولى التي تستطيع اتخاذها تجاه التقابل مع تلك الأهداف؟

الهوية الشخصية

لقد وصلت
لإدراك من كنت
أنا، وأنه يوجد
فرق بين من أنا؟
وماذا أفعل؟

إن وظيفتك واحدة فقط من مظاهر الهوية، ومجال عملك واحد فقط من سمات حياتك. ولتحقيق بعض درجات المرونة فإنه ينبغي عليك الفصل بين من تكون؟ وماذا تفعل؟ إنها عملية تطويرية طويلة الأجل، ولكنها

تستحق المجهود. هذا الفصل سوف يبقيك مرناً أثناء فترات الإحباط أو مواجهة الصعوبات الشخصية بإعطائك الحرية للتركيز على نواحي القوة، والفرصة لديك أكثر من التركيز على قلقك وخسارتك. إن خصائص هويتك الشخصية توجد نوعاً من الأصالة، التي بدورها تدعمك خلال فترات التغيير، وتوجد نوعاً من الانسجام بين أحاسيسك وأفكارك وقيمك وأعمالك. فالأصالة تخلق قاعدة للمرونة.

وهنا يوجد بعض الأفكار لتحاول تجربتها وبعض الأسئلة لتفكر فيها، إذ ما كنت تريد تقوية إحساسك بالهوية الشخصية:

- اصنع شعاراً شخصياً، يمكنك أن تصممه بنفسك أو تعديل شعار موجود، وفكر ماذا ينبغي أن يعني الشعار الشخصي، وكيف يمكنه أن يدعم ما تريده أن يمثل مثلما شعار الشركة يمثل قيم ومهمة الشركة.
- ضع تصوراً شخصياً لأهدافك. وأمعن الفكر في أين أنت الآن؟ واكتب ثلاث حقائق عن نفسك. وسجل ثلاثة أحاسيس مستوحاة من هذه الحقائق، وفي النهاية أكمل هذه العبارة مع تلك الأحاسيس في ذهنك: «هذا الإحساس يشبه.....» ولإيجاد تصور للتوجيه المستقبلي. أمعن التفكير في أين تحب أن تكون؟ أو ماذا تريد أن تتجز خلال السنة

القادمة؟ (أو تخير الإطار الزمني الخاص بك) كرر نقاط التمرين الثلاث تلك. اختبر تصورك المستقبلي. وحاول مراقبة والتحكم في تصرفاتك الشخصية بتلك الطريقة في نشاطاتك اليومية.

■ سجل قائمة بكل الأدوار المختلفة التي قمت بها في حياتك المهنية. سجل قائمة بكل الأدوار المختلفة التي تود القيام بها في حياتك المهنية. ما هي التغيرات التي يجب أن تقوم بها لسد تلك الفجوة ولتقترب من الأدوار التي تريد أن تقوم بها؟

● سجل قائمة ببعض «وصايا الطفولة» (أنت تريد شيئاً ما عملياً للاستناد عليه، وإذا أردت شيئاً ما نفذ بطريقة صحيحة. يجب أن تفعله بنفسك) ما هو الجزء الذي لعبوه لإيجاد الإحساس بالهوية التي أنت عليها الآن؟ وكيف كانت تلك الوصايا عائقاً لهويتك الشخصية التي تخيلتها لنفسك؟

الشبكات الشخصية وشبكات العمل:

إذا أنت قد طورت شبكة عمل بحجم جيد، فإنك تستطيع أن تضاعف تلك الشبكة أينما ذهبت وتلك حقاً مهارة قابلة للتحويل. وشبكة العمل تكون حينما تكون أنت. إنها ليست مثل إني بعث بيتي، ولم يعد إطلاقاً ملكي. إنني أستطيع أن أتصل تليفونيا مع أناس لم أتحدث إليهم خلال أربع أو خمس سنوات، فشبكة العمل تتحمل.

يكون المديرون الذين يتمتعون بالمرونة شبكة علاقات واسعة من العلاقات الشخصية والعلاقات المهنية. هؤلاء المديرون يكونون أقل اعتماداً على منظمة فردية، بل يستخدمون العلاقات الشخصية في إنشاء قاعدة دعم - العنصر الحاسم في تحقيق الأهداف، والتعامل مع الصعوبات، وتطوير المنظور.

ولكن الشبكات الشخصية وشبكات العمل ليست فقط شبكات حماية تستخدمها للهروب من سقوطك في وقت المشكلة.

ولكنها سلسلة من الأخذ والعطاء المتبادل التي من خلالها تتعاون، وتشارك بوجهات النظر، وتوسيع

نظرتك للعالم، تقوية رؤيتك، تعليم وتعلم مهارات جديدة، وتظل متكيفاً مع بيئتك. إن السر في بناء شبكات العمل التي تضيف لمرورتك هو عمل الاتصالات الشخصية. حاول التمرن على تلك الخطوات الأربع البسيطة لبناء أو لإعادة تقييم الشبكات الشخصية وشبكات العمل الخاصة بك:

- ١- ضع قائمة بالأشخاص الذين يمكنك الاعتماد عليهم في أوقات الحاجة.
- ٢- أضف لتلك القائمة الأشخاص الذين شاركوا معك في أول قصص النجاح.

- ٣- كم حجم المعلومات التي تعرفها عن هؤلاء الذين تضمهم القائمة؟
 - ٤- اختر اسماً من القائمة - ما الذي تستطيع أن تفعله لهذا الشخص اليوم؟ وسيلة أخرى يمكن أن تستخدمها لتحديد الأشخاص لشبكة المعارف الشخصية، وهي أن تختار شخصاً تكون معجباً به في العمل، حدد مميزات هذا الشخص، وشاهد كيف يتعامل في المواقف المختلفة - وخاصة تلك المواقف التي تتعلق بالتغيرات في المؤسسة أو البيئة، ما هي أنواع التصرفات الإيجابية التي يتوقعونها؟ وكيف تستطيع أن تحاكي هذا السلوك في وظيفتك الحالية؟
- الانعكاسات:

وظيفتي هي أن أزيد المبيعات بنسبة ٥% كل عام، التفكير وكل ذلك شيء جيد ولكن الحد الأدنى إذا لم تتحقق زيادة المبيعات فهذه ليست وظيفتي، فلو كنت شاعراً، ربما عكست أكثر، ولكني لست شاعراً.

المطالبات المتكررة لتحقيق الأهداف تجعل من الصعوبة بمكان إيجاد الوقت للتفكير حتى خلال الأوقات المريحة، وتزداد الصعوبة في أوقات الضغط مثل تقليص حجم المؤسسة، أو عندما يكون مجال العمل مهدداً ببعض الانحرافات، أو عندما يحتاج المرء العناية بمشكلة شخصية. وحتى لو صبح ذلك، فإنه من الأهمية تحديد وقت للتفكير، سواء كنت

تسعى لنجاح أو تواجه مشكلة شخصية. وبأخذ الوقت في التفكير يمكنك أن تطور من الوعي الذاتي درجة، والذي يمكن بدوره أن يحسن من مرونتك مع عالمك الشخصي أو عالمك المهني. فكّر في الانعكاس كتنغذية مرتدة مؤثرة، ربما ستجد نفسك تقاوم التغير أو غير قادر على تقبل التغير، ويمراقبة نفسك تجد نفسك غير منفتح على قناة التغذية المرتدة للمعلومات.

كيف تحفظ مذكرة الانعكاس

إن الاحتفاظ بمذكرة يعتبر أداة من الأدوات المؤثرة في بناء المرونة من خلال إنشاء الوعي العميق. يوصي مركز CCL باستخدام مذكرة تعليم شخصية كطريقة للحصول على الفهم العميق الضروري لتصبح أكثر تكيفاً. إن شكل ومحتويات مذكرتك مسألة اختيار شخصية. وفي كل الأحوال فإنه يوجد ثلاثة أجزاء نموذجية للمدخلات المذكرة:

- ١- الواقعة أو الخبرة. صف ما الذي حدث بموضوعية قدر الإمكان، لا تستخدم أسلوباً تحكيمياً والتزم بالحقائق. ماذا حدث؟ ومن الذي شارك في الحدث؟ ومتى حدث؟ وأين حدث؟
- ٢- رد الفعل. صف ردة فعلك على الأحداث بشكل واقعي، وبطريقة موضوعية بقدر الإمكان. ما الذي تريد فعله كرد فعل للحدث؟ ما الذي فعلته في الواقع؟ فيما كنت تفكر؟ ماذا كان إحساسك؟
- ٣- الدروس. فكر في الخبرة وردة فعلك عليها. ما الذي تعلمته من الحدث ومن ردة فعلك عليه؟ هل الحدث يقترح تحدياً تطويرياً ينبغي عليك معالجته؟ هل لاحظت نمطاً معيناً لردود أفعالك؟ هل ردة فعلك كانت مختلفة عما كانت عليه في الماضي خلال الخبرات المألوفة، وهل هذا يفرض اقتراحاً بأن تقوم بعمل تقدم أو ارتداد على كفاءة القيادة الحكيمة؟

إذا وجدت أن الانعكاس يصعب التعامل معه، فإليك بعض المقترحات:

- أوجد الأسس والأدوار المتكررة التي وراء ردة الفعل.
- أعد ترتيب الأولويات لتخصيص وقت لردة الفعل.
- استخدم معلومات تقييم الأداء كمنااسبة لرد الفعل.
- احتفظ بمذكرة.

مهارة الانتقال:

قائدنا الحالي يقود
بمثالية دون دعاية
أو إعلان، لقد تغلب
هذا الشخص على
معوقات كبيرة ليصل
إلى أعلى المراكز في
المجتمع قادمًا من
أدنى طبقات المجتمع.
والآن أعاد لمجتمعنا
المحلي مثاله الإيجابي
للخدمة الثابتة التي
تعني صفوة عظيمة
للشركة.

- لا تتردد في السؤال حتى لو غيرت تعريف نفسك أو عملك.
- أعد صياغة كيف ترى علاقة مهاراتك مع الشركة، مع قيمك، ومع أهدافك؟ من خلال اختيار مواهبك في رؤية جديدة، فإنه يمكنك أن ترى كيف ينبغي لمهاراتك أن تتحول إلى أنماط جديدة في العمل والسلوك.
- ولمساعداك في الحصول على منظور جديد للمهارات المألوفة، حاول المقترحات الآتية:

- حدد المهارات التي تمتلكها وتستخدمها في مكان العمل، وفي المنزل وفي مجتمعك، وأين ينبغي لتلك المهارات أن تعمل؟ حاول من خلال الأنشطة التطوعية اختبار السلوكيات المختلفة لتطوير مهاراتك الفنية إلى أرضية غير مألوفة دون الضغط على أداء الوظيفة.
- صف خمس وظائف (مجالات) مختلفة يمكنك القيام بها اليوم موضعاً مهاراتك الحالية.

العلاقة بالمال:

«أنا أدرك أنني
أستطيع دائماً أن
أحصل على دخل
من مكان ما، ربما
من خمسة أو ستة
أماكن، ولكن كون
الدخل سوف يدخل
هذه ليس الأكثر
أهمية..»

بناء المرونة ليس دائماً يختص بتحسين شخصيتك ومهاراتك الفنية أو إعادة صياغة مواهبك في أشكال جديدة. المرونة أيضاً تأتي من خلال مراجعة كيفية ارتباطك بالعالم الخارجي. فربما يكون هذا أكثر وضوحاً عندما يتعلق الأمر بنظرتك تجاه المال. المبالغة في التطلعات أو حتى التقليل من القدرات يحد

من مرونتك في مواجهة التغيير. واليك تمريناً صغيراً قد يساعدك في توجيه علاقتك مع المال:

١- انظر إلى ميزانيتك الشخصية. سجل قائمة بالأشياء التي تحتاجها والأشياء التي تريدها.

٢- افحص ميزانيتك لتحديد حجم الدخل الأدنى، الذي تحتاجه لتغطية الضروريات، ثم فكّر وحدّد الطرق البديلة للحصول على هذا الدخل.

٣- وإذا كان هناك فجوة بين ما تريد والمبلغ المتاح، فرتب قائمة باحتياجاتك حسب الأفضلية

٤- ما هي بعض الطرق البديلة للحصول على المال، لتقي بالاحتياجات التي تريدها؟ وما هي بعض الأشياء في قائمة الاحتياجات التي تريدها ويمكن تأجيلها؟

٥- إذا كان المال ليس عقبة، فأَي الأشياء في قائمة احتياجاتك ما زلت تريدها؟ رتب اختياراتك.

٦- إذا كان الوقت ليس عقبة، فأَي الأشياء في قائمة احتياجاتك ما زلت تريدها؟ رتب اختياراتك.

عريضة المرونة

ألق نظرة على البنود في هذه القائمة، واملأ الدائرة الأقرب لتقييمك لنفسك في كل من مجالات المرونة التسعة. ماذا تخبرك القائمة عن درجة مرونتك؟ ما هي قوة المرونة التي يمكن أن تعتمد عليها في أوقات التغيير؟ ما هي المجالات التي ينبغي تطويرها لتصبح أكثر مرونة؟

تطوير المرونة المطلوب	قوة المرونة
حدد المهارة التي يجب أن تطورها لزيادة المرونة	حدد المهارة التي يمكن أن تعتمد عليها في أوقات التغيير
تقبل التغيير	
التغيير يجعلني مضطربا. أنا لا أريد أن أواجه تحديات جديدة دون ما أملك بعض أنواع السيطرة على الموقف	أنا منسجم مع التغيير، وأراه فرصة لتطوير كقائد.
الاستمرار في التعلم	
أريد أن أكون ملتصقا بما أعرفه جيدا وبالمهارات التي تعود بي لهذه النقطة في مجال عملي. بعض الناس يتوقعون أن هذا جزء من: من أكون؟	التغييرات تعطيني الفرصة لأتعلم مهارات جديدة واختبار أفكار جديدة أحب أن أبني على نجاحاتي وإخفاقاتي السابقة.
تحفيز الذات	
لدي ما يكفي لترشيد العمل بتقاريري المباشرة، وإذا رغبت تلك الشركة في تطويري ينبغي أن تعطيني بعض أنواع الخطط.	إنني أقيم بانتظام ملكاتي، وأبقي عيني مفتوحة على مهام العمل، ويقودني ذلك لبناء مهارات إدارية وتطويري كقائد.

الإحساس بالقرض	
إذا طلبت الشركة طريقة عمل محددة، فمن أكون أنا لأقول إذا ما كان هذا صحيحاً؟ فعلمي لم يصمم لكي يتبع نظاماً قيمياً، إنها طريقة حياتي التي لا أستطيع تغييرها لتصبح شيئاً آخر.	أحب أن أعتقد أن عملي يؤثر على قيمي الشخصية إنني أحاول أن أجعل قراراتي تستند على ما هو مهم بالنسبة لي ويتوازن مع مهمة الشركة.
الهوية الشخصية	
إنني أعيش من أجل عملي. لم لا؟ ما أول سؤال عادة يسأله شخص لك؟ ما عملك؟ وليس كيف تصف نفسك؟	حقيقة أنا أحب عملي، ولكنه لا يحدد من أكون أنا. فلدي مساعي خارج العمل وتمثل أهمية بالنسبة لي بقدر أهمية عملي.
شبكة العلاقات الشخصية والمهنية في الحقيقة أنني أحترم أسرتي وأصدقائي وزملائي، يوجد أوقات كثيرة لتلك العلاقات أستطيع البقاء أكثر حالياً مقارنة مع ما يفعله أصدقائي وزملائي خارج العمل، ولكن لا يبدو أن هناك وقتاً كافياً.	حقيقة أن شبكة العلاقات مفيدة في حالة وجود كساد وتقليص من قبل الشركة. أود أن تساعدني في الخروج من الارتباك، إنني أرغب أن أبقى على اتصال مع هؤلاء الأشخاص الأقرباء مني ولهم اهتمام شخصي بحياتهم.
التفكير	
يوجد أشياء كثيرة جداً دائماً للقيام بها، إنها مثل تصرفاتي، فأنا أحب أن أتذكر لأرى، إذ ما كان هناك خيار آخر كان ينبغي أن أفعله.	إنني أتيح بعض الوقت كل يوم لمراجعة قراراتي جريان الأنهار الجليدي، ليس لدي الوقت للجلوس وأسترخي لأحلام اليقظة، إلى أين أنا ذاهب، وكيف أصل هناك؟
انتقال المهارات	
كل وظيفة تتطلب مجموعة مميزة من المهارات، وتأخذ وقتاً طويلاً لتطوير تلك المهارات، وهي غير كفاءة لأخذ شخص ما بعيداً عن الدور المألوف والطلب منهم أن يقوموا ببعض أعمال أخرى.	يمكن أن تبرهن مهاراتي أنها مفيدة لهذه الشركة في دور آخر، أستطيع نقل خبراتي خارج العمل إلى فرص تطويرية أخرى.

العلاقة مع المال	
<p>أحب الأشياء، أليس كل شخص كذلك؟ ولكن أنا لا أريد الوقوع في فخ العمل لساعات طويلة ومواجهة مهام زائدة، لكي أسدد للأشياء التي لا تؤثر فعليا في اهتماماتي وقيمي، إنني أجعل راتبي لنفسِي، إنني أفكر في مشترياتِي قبل أن أقوم بشرائها.</p>	<p>لدي مسؤوليات، وتلك المسؤوليات تكلفني الأموال. وليس هناك حل لذلك بالإضافة إلى أنه يوجد آمال مؤكدة، بأنك حينما تصل إلى وظيفتي فإنك تستطيع تمنح نوعاً معيناً من أشكال الحياة، ينبغي عليك فقط العمل بجدية إذا أردت الأشياء الجميلة في الحياة</p>



قراءات مقترحة

- Bridges, W. (198.) Transitions: Making Sense of life's changes. New York: Addison-Wesley.
- Bunker, K. The power of vulnerability in contemporary leadership.
Consulting Psychology journal: Practice and Research, 49(2), 122-136.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R.W. (1989) Eighty-eight assignments for development in place. Greensboro, NC: center for Creative leadership.
- McCauley, C.D., Moxley, R.S., & Van Velsor, E. (Eds.) (1998) The Center for Creative Leadership handbook of leadership development. San Francisco: Jossey-Bass.
- McCall, M.W.Jr., Lombardo, & Morrison, A.M. (1988). The lessons of experience. Lexington, MA: Lexington Book.
- Noer, D. (1993). Healing the wounds: overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- O'Neil, J. (1993). The paradox of success: When winning at work means losing at life. New York: Putnam.
- Pulley, M.L. (1997). Losing your job - reclaiming your soul: Stories of Resilience, renewal, and hope. San Francisco: Jossey-Bass.



خلفية

هذا الكتاب الاسترشادي يوحد ويوضح الأساسيات التي تُدرس في برامج تطوير القيادة في مركز القيادة (CCL). تؤكد برامج المركز في تطوير القيادة على مفاهيم تنمية الوعي الذاتي، والرغبة في التعلم، والعناصر الحاسمة لبناء المرونة.

ويتطلق المركز وبشكل كبير من نتائج الدراسات والبحوث المعمقة التي أجراها ويجريها من خلال جمع المعلومات عن حياة المديرين التنفيذيين، والخبرات التي تراكمت لديهم في مجالات أعمالهم. وتحليل المركز في هذه النقطة يركز على ثلاثة موضوعات واسعة: مهام الوظيفة، والصعوبات والتدريب الرسمي. وفي كل تلك الموضوعات الخاصة قام المديرون بخطوات تطويرية واسعة مستخدمين مهارة المرونة في التحديات التي واجهوها في أعمالهم.

شيء آخر مرتبط بالمرونة وجد في بحوث المركز، هو الانحراف التنفيذي، الذي يظهر أن مقاومة التغيير (والذي يساهم في قصور المرونة) هو عامل انحراف، أما الانفتاح للتغيير (والذي يمكن أن يساهم في درجة كبيرة من المرونة) يقود إلى النجاح المهني والإداري. في الحقيقة أكثر عوامل النجاح التي ذكرت كثيراً في بحوث المركز هي القابلية للتطوير أو التكيف. تلك القابلية هي مفتاح تكوين قبول التغيير، الذي يترسخ في قلب المدير والقائد المرن الناجح.

تمشياً مع هذا البحث وتجواباً مع مبادرات مركز (CCL) التعليمية، هذا الكتيب يتعامل مع بحث ماري لين بوللي عن المرونة بين المديرين التنفيذيين والآخرين الذين بقوا وتطوروا حتى أثناء الإحباطات والصعوبات

الشخصية. رؤيتها عن كيفية تحول هؤلاء الباقون النكسات إلى فرصة، كل ذلك مذكور بالتفصيل في كتابها الصادر في عام ١٩٩٧، «فقدان عملك استرداد روحك» قصص عن المرونة، والتجديد، والأمل.



ملخص لأهم النقاط

تتيح لك المرونة الإفاقة بسرعة من تبعات التغيير والصعوبات وسوء الحظ، والأشخاص المرنون يبدون المرونة والتحمل و التفاؤل، والانفتاح على التعلم.

قصور المرونة هو إشارة إلى الاحتراق، والإعياء، والقلق، والكساد، موقف الدفاع (التبرير) والاستخفاف. إن المرونة لا تعطيك الأدوات فقط التي تتعامل بها مع الصعوبات والإحباطات، ولكنها تسمح لك أيضا بتطوير مهارات ووجهات نظر جديدة من خلالها تقومك للاستمرار في النجاح في العمل وخارج العمل.

الناس غالباً ما ينظرون إلى الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة على أنهم شخصيات مميزة، وهادئة، وقوية، أو لا يتأثرون، ولكن المرونة ليست عسيرة، بالرغم من أن الإصرار - خاصة الإصرار للتعلم من الأخطاء والنجاحات - يلعب دوراً رئيساً، والشخص المرن يسير على هذا الدرب بتوسيع منظوره، و يكون منفتحاً على التغيير، و يكون شغوفاً للتعلم.

إن المرونة مهمة: لأن التغيير واسع الانتشار.

تواجه مؤسسات اليوم كل أنواع التغيير بطريقة نموذجية، يمكن أن تؤثر على مهارات قيادتك، وأدائك الإداري أو حتى المهني. إنها يمكن أن تغير انطلاقاتها، وتركيزها العالمي، أو إستراتيجيتها. إن التغييرات يمكن أن تحدث للبيئة التي توجد بها أعمال الشركة أو لخدمة السوق. يمكنك أن تظل قائماً وأن تتطور حتى خلال تلك الأوقات الثابتة أو في ظل التغييرات المركبة ببناء مهارات المرونة.

المرونة يمكنها أن تتطور، فمن الممكن تغيير منظوراتك، وعاداتك، وردود أفعالك بتعديل أفكارك وتصرفاتك في تسعة مجالات: (تقبل التغيير، الاستمرار في التعلم، تحفيز الذات، الإحساس بوجود هدف، شبكة العلاقات الشخصية والمهنية، الانعكاس، انتقال المهارة، علاقتك بالمال) وعندما تصبح مرناً فإنه يمكنك أن تستوعب وتتعلم من التغييرات الشخصية والمهنية، جاعلاً منهم مفتاحاً لتطوير قيادتك.

